

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度中簡字第416號

原告 A女 (真實姓名年籍詳卷)

被告 陳炘

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身份之資訊，性騷擾防治法第10條第6項定有明文，且依性別平等工作法第38之4條規定，於該法所定性騷擾事件，適用之。本件原告起訴主張之原因事實，涉及性騷擾行為，爰依前揭規定，將原告之身分資訊以代號A女表示，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)被告自民國113年4月22日起至113年5月10日止之工作期間多次向原告陳稱：「一個禮拜與男友性行為幾次」、「早上起床有與男友性行為嗎？」、「會不會吃男友下體分泌物？把男友下體分泌物帶來給我聞。」等語（下合稱系爭言詞）。原告嗣於113年5月10日向店長反映此事，惟店長僅表示這是被告之聊天方式，會告知被告以後不要這樣，並無採取具體之改善措施。此後，被告對原告採取冷漠態度，並拒絕與原告交流，原告因此受到排擠，多次在大家訂購餐飲時遭忽視，對職場氣氛及原告精神狀態造成影響。

(二)原告於113年6月23日接待客人時，因客人未戴安全帽，便借用店內試乘用安全帽予客人，原告之客人當天稍晚歸還，即遭被告特別指出須當天晚上歸還，然同事乙○○之客人延後

數日才歸還安全帽之行為，則未受責備，被告顯對原告差別對待。

(三)再公司內部調查報告明確記載對被告「口頭告誡」及「要求於1個月內完成線上教育訓練課程」等語，此為公司已對被告進行懲處。則原告在經歷被告多次性騷擾、排擠及持續性職場霸凌行為，對原告造成心理壓力，直至113年6月23日再次遭受被告針對及不公平待遇，原告深感無法繼續在該環境繼續工作，遂於當日向公司提出離職，失去工作機會。

(四)爰依性別平等工作法第12條、民法第184條、第195條規定，請求被告賠償精神慰撫金等語。並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）15萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告於113年5月10日下午4點8分至4點18分許，與店內3位夥伴（含原告）在門市交談，且為日常工作場合之對話，再原告於交談過程中反應熱絡，並未表達對談話內容感到被冒犯之意。況被告從未對原告有任何具有性暗示、冒犯或不尊重之言語，談論內容亦無系爭言詞，原告除單方面指控外，並無提出任何證據以實其說。又被告未與原告交惡，且於113年5月20日主動以通訊軟體Line表達感謝原告贈送酒水之意，原告於113年6月25日亦有一同訂購八方雲集，可證被告無對原告採取冷漠態度、拒絕與原告交流。另依門市規定，安全帽僅供客人試乘用，被告因職責而控管門市資產，並分析客人屬性加以管理，非原告所稱差別對待。

(二)公司基於內部管理要求被告完成線上教育訓練，並無正式懲處紀錄或書面懲處決議，故被告並未受公司懲處。且被告始終秉持善意合作態度，未對原告有性騷擾、排擠或霸凌之不當言行。參以原告於113年4月16日即有提出離職意願之紀錄，故原告自行提出離職申請之日期及原因，均與被告無關等語，資為抗辯。

(三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請

01 准免為假執行。

02 三、得心證之理由：

03 原告主張被告對其為多次性騷擾、排擠及持續性職場霸凌行
04 為等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

05 (一)因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
06 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
07 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
08 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項
09 前段、第195條第1項前段載有明文。又本法所稱性騷擾，指
10 下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要
11 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意
12 性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊
13 嚴、人身自由或影響其工作表現，性別平等工作法第12條第
14 1項定有明文。由上開規定可知，工作職場上無論階級及性
15 別均應相互尊重，任何人以性或性別關係而為具有性意味或
16 性別歧視之言詞或行為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工
17 作環境，不當影響工作等之性騷擾行為，應構成對工作自由
18 及人格尊嚴之人格法益侵害之行為。再者，當事人主張有利
19 於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此為民事訴訟法第
20 277條本文所明定；又主張權利之原告若先不能舉證，以證
21 明自己主張之事實為真，縱被告就其抗辯事實不能舉證，或
22 其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，此為民事訴訟
23 之舉證責任分配原則。

24 (二)原告主張被告對原告有系爭言詞之性騷擾行為，為被告否
25 認，自應由原告先負舉證之責：

26 1.原告主張被告自113年4月22日起至113年5月10日止期間多次
27 向原告陳稱系爭言詞部分，除僅有其個人陳述外，並未提出
28 證據證明之。而證人甲○○到庭結證稱：「(證人是否自11
29 3年4月22日起至113年5月10日止期間與兩造共事?)有。

30 (於此期間是否見聞被告對原告稱及性行為或性器觀之用語
31 或動作?)沒有。(【提示本院卷第161頁至167頁對話紀

錄，並告以要旨】為證人與原告之對話？）對。（為何會有此對話紀錄？）這是在5月10日，因為我有看我自己手機的紀錄，原告曾經問我是否有在這個時間跟我講過這件事情，就是她說她被性騷擾的事情。（他親口跟你講的嗎？）第一時間他有親口跟我說，就是在共事時她說她有被性騷擾，覺得不舒服的地方。（被誰性騷擾？）沒有指名道姓，只有說被性騷擾。（他有沒有說怎麼被性騷擾？）其實過程我不知道，過程他根本沒有提，只有提到性騷擾這個詞，說他很不舒服，但具體內容他沒有講。（你說你後來為什麼會去查5月10日的紀錄？）因為原告要問問看我的紀錄有沒有留存，他想要用這個紀錄證明發生的時間。（是指原告跟你說他被性騷擾讓他很不舒服的這件事情的紀錄嗎？）對，他口頭跟LINE都有。（所以後來也沒有再繼續問她被誰性騷擾？）沒有，因為我有跟他說過這件事情層面滿大的，他需要跟他的主管反應這件事情。（你跟原告是否是上下級關係？）不是，只是同輩的同事，我建議他去跟主管反應，因為我跟他說這件事情牽扯很大。（牽扯很大是指你知道是誰？）不是，是因為我知道這件事情可大可小。（所以你也沒有繼續問他是誰做的？）是。（有沒有因為原告說他被性騷擾的事件而你被公司調查？）有。（公司找你去問了什麼？）跟法官問的差不多，問我知不知情、是誰…，我說我不知道，他沒有跟我講很明確的狀況，我也不喜歡多問。…（原告有沒有跟你提被告做什麼？）有稍微提到，他說他有語言上問他有沒有吃過他男朋友的精液，還有肢體上他說有觸碰，類似這樣的意思，是原告跟我講的，事實上我沒有在現場，我知道的內容都是原告跟我說的。」等語，足見證人前開證詞屬聽聞原告之陳述，並非證人甲○○親見親聞之事實，又乏其他佐據，容難採信。另證人乙○○到庭結證稱：「（證人是否自113年4月22日起至113年5月10日止期間與兩造共事？）有。（共事的期間是否見聞被告對原告稱及性行為或性器官之用語？如有，時間、具體對話內容或行為為何？）當下其實我有在場。（當

下是幾月幾日？)不記得。(我現在講的是4月22日至5月10日那段期間？)我講的當下是那天聊天的狀況我在場。(那時在場的有誰？)有原告、被告及另一位同事，現在沒有在門市的，證人甲○○不在，那時在門市，門市是一個開放的空間，我們一群人坐在同一桌上，我是站著跟他們在聊天，聊天的狀況其實就是平常的稀鬆談話。(你有沒有聽到原告跟被告之間有沒有一些性騷擾的言語或是行為？)都沒有。(你有沒有因為被告被申訴對性騷擾的事件被公司調查？)沒有，因為後來調店，也沒有相關的調查。(原告有沒有跟你反應被告對他說一些有的沒有的話讓他覺得不舒服？)沒有。(你有沒有聽到其他同事在談說原告有提到被告性騷擾的事嗎？)這是我後來調離門市之後有聽到這樣的傳話，但是我沒有特別瞭解，有聽到其他同事有提到這件事情。」等語，亦顯不能證明被告確有對原告為系爭言詞。

2.另依兩造所任職之公司陳報之職場性騷擾案件通報系統表、違反規範調查表、會議記錄表等資料內容，可知該會議記錄表所記載之面談人員，無任何人陳述被告有對原告為系爭言詞，而就職場性騷擾案件通報系統表、違反規範調查表所載有關被告所謂性騷擾之行為，乃係依原告單方指述而製，此應由原告再提出其他積極之舉證，始能認定。惟原告除提出自己與證人甲○○之LINE對話（此仍屬原告個人之陳述）外，並未提出其他舉證，是本院綜上所查，認原告主張被告有對原告為系爭言詞之性騷擾行為，尚難憑採。

(三)原告另主張被告對其排擠霸凌之侵權行為部分：

1.職場霸凌於勞動、職安法規中並無定義，一般是在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。但職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌。

01 是霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之
02 行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法
03 益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當
04 之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人
05 數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健
06 康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過
07 社會通念所容許之範疇。

08 2.原告主張其於113年6月23日借用店內試乘用安全帽予客人，
09 遭被告特別指出須當天晚上歸還，店內其餘同事之客人延後
10 數日才歸還安全帽，並未受責備，明顯針對原告差別對待，
11 且多次在大家訂購餐飲時忽視原告等排擠霸凌行為等語。觀
12 之原告提出之Line對話紀錄截圖內容，被告稱「跟他確定一
13 下什麼時候確定可以歸還 如果店裡同時有兩組客人要試乘
14 需要安全帽，他不還怎麼辦？因為他比較不可控制 剛剛其
15 實是跟他說 我說四個選擇1. 買一頂2. 附近買一頂3. 回家拿
16 4. 不戴安全帽」、「結果你馬上說我可以借他」等語，原告
17 回覆「他說明天歸還 我會追蹤他 請他歸還」等語，被告又
18 稱「我剛剛押今天晚上」等語，原告即回覆「好的 我晚上
19 打給他」等語，可知被告係依其對原告之工作行為表達相關
20 意見，屬被告對原告工作上之要求，然其措辭並未過激或有
21 以侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，綜合考量當時情境與兩造
22 關係，尚難認為被告係以敵視、討厭、歧視為目的，侵害原
23 告之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，已達
24 到社會通念上認為超過容許之範圍。此外，原告復未能提供
25 其他證據證明有其他排擠霸凌之侵權行為，是此部分之主張
26 難認有據。

27 四、綜上所述，本件原告指摘之被告若干言語及行為，因證據不
28 足，而難以採信。從而，原告依性別平等工作法第12條、民
29 法第184條、第195條，請求被告應賠償15萬元，及自起訴狀
30 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
31 息，為無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
02 審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不逐一論述，附此
03 敘明。

04 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日
06 臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
07 法 官 陳玟珍

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日
14 書記官 王素珍